ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

นายชูยศ ศรีวรขันธ์

โครงงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2553

ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นับโครงงานมหาบัณฑิตฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบโครงงาน

_____

(ศ. ดร.สุขสันติ์ หอพิบูลสุข)
ประธานกรรมการ

_____

(ผศ. ดร.พรศิริ จงกล)
กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงงาน)

_____

(ผศ. ดร.อวิรุทธิ์ ชินกุลกิจนิวัฒน์)
กรรมการ

_____

(รศ. น.อ. ดร.วรพจน์ ขำพิศ)
คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

ชูยศ ศรีวรขันธ์ : ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา (MOTIVATION FACTORS EFFECTINGWORK PERFORMANCE : A CASE STUDY OF SUB – DISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN MUANG DISTRICT , NAKHON RATCHASIMA) อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศิริ จงกล

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานโดยกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา และในรอบปีต่อไป 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ โดยตัวอย่างใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรของท้องถิ่น (อบต.) เขต อำเภอเมืองฯ จ.นครราชสีมา จำนวน 18 แห่งๆละ 6 คน รวม 108 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบอื่นเป็นกรณีพิเศษ เท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนต่างๆต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

สาขาวิชา <u>วิศวกรรมโยธา</u> ลายมือชื่อนักศึกษา _____

ปีการศึกษา 2553 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

CHUYOT SRIWARAKHAN : MOTIVATION FACTORS EFFECTING WORK PERFORMANCE : A CASE STUDY OF SUB – DISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN MUANG DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE. THESIS ADVISOR: ASST. PROF. PORNSIRI JONGKOL, Ph.D.

The purposes of this research were 1) to study the work satisfaction. 2) to study work efficiency in the previous year and the next year,and 3) to study satisfaction in bonus. This study used a questionnaire regarding attitude. The subjects participated in this study were one hundred and eight personnels of subdisdistrict administration organizations in Muang District in Nakhon Ratchasima. Descriptive statistics was used to analyze data . The results showed that most samples had a high level of satisfaction with an average of 3.89. The efficiency of the previous year was at a good level with an average of 3.62. Also , the efficiency of the following year was qreater with an average of 3.58. The satisfaction in bonus was at moderate level with an average of 3.55. This resarch indicated that if the personnels were satisfied in work , the efficiency would be greater. Unexpectedly , the satisfaction in bonus was not great. This might indicate unfair bonus and lack of standardization in work evaluation and promotion.

School of Civil Engineering Student's Signature_____

Academic Year 2010 Advisor's Signature_____

กิตติกรรมประกาศ

โครงงานการศึกษาในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผศ. ดร. พรศิริ จงกล อาจารย์ที่ปรึกษา และ ศ. ดร. สุขสันติ์ หอพิบูลสุข อาจารย์ประจำวิชา ซึ่งท่านได้กรุณาให้คำแนะนำ ในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆของผู้ศึกษา และแนะนำให้โครงการมีความถูกต้องสมบูรณ์และถูกต้อง ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณทั้ง 2 ท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอบพระคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่เปิดโอกาสทางการศึกษา ขอบพระคุณ ภาควิชาวิศวกรรมศาสตร์ และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ ประสาท วิชาความรู้ของผู้ศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาจะนำไปใช้ในการทำประโยชน์และคุณค่าในการปฏิบัติงานและต่อสังคม ขอบคุณ กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น ขอบคุณหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลไชยมงคล ที่ได้ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร โดยให้ทุนผู้ทำการศึกษา ได้ศึกษาในระดับปริญญาโท และขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นทุกๆท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือและแนะนำในการทำการศึกษาครั้งนี้

ชูยศ ศรีวรขันธ์

สารบัญ

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

สารบัญรูปภาพ

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาความเป็นมาการปกครองของท้องถิ่นไทย เริ่มเกิดตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) โดยมีการทำพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องถิ่น รศ.116 (พ.ศ.2440) ใช้เป็นกฎหมายหลักในการกำหนดรูปแบบ การปกครองท้องถิ่นระดับตำบล มาจวบจนกระทั่งปี พ.ศ.2549 ได้ยกเลิกและได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบการปกครองท้องถิ่นนั้นใช้บังคับแทนในปี พ.ศ.2499 ได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นการเฉพาะสำหรับ การบริหารราชการในส่วนตำบล และได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการปกครองท้องถิ่นในรูปของ “สภาตำบล”โดยมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของสภาตำบลใช้อย่างชัดเจนต่อมาการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2420-2524) ได้มีการปรับปรุงบทบาทการพัฒนาตำบล ด้วยการจัดให้หน่วยงานในภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมกับสภาตำบลในรูปแบบของ “คณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติงานระดับตำบล” (ค.ป.ต.) ซึ่งประกอบไปด้วย พัฒนากร เกษตรตำบล ครู และเจ้าหน้าที่สาธารณะสุข หรือ “4 กระทรวงหลัก”อันเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในปี พ.ศ.2537 ได้มีการปรับปรุงระเบียบการบริหารส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ให้มีการบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็น “องค์การบริหารส่วนตำบล” (อบต.)ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่ผ่านมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ประกอบด้วยสภาตำบลและคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล อยู่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งได้ยกฐานะตั้งแต่ พ.ศ.2537 จนถึงปัจจุบันมีทั้งหมด 18 แห่ง โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกหรือตัวขับเคลื่อน เพื่อให้นโยบายของคณะผู้บริหารเกิดเป็นรูปธรรม ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อการอยู่ดีกินดีของประชาชนรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการกระจายอำนาจ จากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นจึงได้มีการปรับโครงสร้างและปฏิรูประบบราชการโดยการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545 โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ไปสังกัด กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และมีนโยบายการสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการทุกภาคส่วนของภาครัฐ โดยมีโบนัสประจำปีให้แก่ข้าราชการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลได้ออกระเบียบประโยชน์หรือเงินตอบแทนอื่นเป็น

กรณีพิเศษ (โบนัส) เพื่อเป็นปัจจัยแรงจูงใจในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลล่วงเลยมาจนถึงปัจจุบัน

แต่เนื่องด้วยปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีความแตกต่างกันของ งบประมาณของแต่ล่ะ อบต. การกำหนดมาตรฐานในการให้ ทำให้เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีความเลื่อมล้ำและไม่ยุติธรรมบางกรณี ในการศึกษาในครั้งนี้ผู้ทำการศึกษาต้องการทราบปัญหา เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเข้าไปว่าปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นๆเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)นั้นเป็นปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานราชการมากน้อยเพียงใด และเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรหรือไม่

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ต่อผลการปฏิบัติงานเป็นการสร้างความพึงพอใจต่อการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในระดับใดและเป็นองค์ประกอบในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับใดของ องค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
2. ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาบุคลากรพนักงานส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 18 แห่งๆล่ะ 6 คน รวม 108 คน
3. ขอบเขตด้านห่วงเวลา ทำการศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงเดือนธันวาคม 2553
4. ขอบเขตด้านเนื้อหาศึกษาผลกระทบของปัจจัยแรงจูงใจและการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)ต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพขององค์กร
   - 4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยแรงจูงใจและการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ต่อแรงจูงใจและ ประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามกับประชากรที่จะศึกษาข้อมูล
   - 4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง วิธีการจากการทบทวนวรรณกรรมและเ อกสารที่เกี่ยวข้อง

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงทัศนคติและระดับที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ต่อการปฏิบัติงานราชการว่าอยู่ในระดับใดและเป็นองค์ประกอบในการเพื่อประสิทธิภาพให้กับองค์กรนั้นมากน้อยอย่างไร
2. ได้ทราบตัวข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กร

บทที่ 2
ปริทัศน์วรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนคติและระดับความพึงพอใจของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ต่อผลการปฏิบัติงานถือว่าเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพให้กับองค์กรหรือไม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางโดยได้กำหนดประเด็นของการศึกษาวิจัยได้ ดังนี้

2.1 ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 วัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.6 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครอง โดยดำเนินการกันเอง มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ก็จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งหน่วยการ ปกครองท้องถิ่นจะมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมาย สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่น มีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ เอง เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบัญญัติ ข้อบังคับ สุขาภิบาล เป็นต้น

2.1.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

ทั้งนี้ หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะเป็นองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการ ปกครองตนเอง จัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การ ปกครองท้องถิ่นแบบองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีคณะผู้บริหารเป็นฝ่ายบริหาร และสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ

ปัจจุบันราชการส่วนท้องถิ่น มีอยู่ 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร (กทม.) เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) (ชูวงศ์ ฉายะบุตร : (2539)

2.2 วัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาประเทศหลายประการ ดังนี้

2.2.1 ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศ จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่างๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ก็สามารถมีงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้

2.2.2 เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องที่ย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวอาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

2.2.3 เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างกันไปด้วย การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

2.2.4 เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง โดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติ การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี (ชูวงศ์ ฉายะบุตร ,2539 : 26)

2.3 หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ในการพัฒนาประเทศหลายประการ ดังนี้

2.3.1 ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2.3.2 เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.3.3 เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบบประชาธิปไตยแก่ประชาชน (ชูวงศ์ ฉายะบุตร ,2539)

2.4 หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

มิติการประเมินและตัวชี้วัด (100 คะแนน)

(1) มิติ ตัวชี้วัด และคะแนนประเมิน (80 คะแนน) ประกอบด้วย

มิติการประเมินและตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม
มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล - ผลสำเร็จตามแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบล	15
มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ - คุณภาพการให้บริการ - การมีส่วนร่วมของประชาชน - การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	25
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ - การบริหารงบประมาณ - การประหยัดพลังงาน - ความประหยัดและความคุ้มค่าในการบริหารจัดการโครงการหรืองานประจำ - ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	20

มิติการประเมินและตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม
มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร - การจัดการสารสนเทศ - การพัฒนาบุคลากร - การพัฒนากฎหมาย - การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายการประเมินตามหลักเกณฑ์นี้จากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล - การให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอโครงการ/กิจกรรมปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือลดขั้นตอนการทำงานหรือการบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชน 1 โครงการ/กิจกรรม	20

(2) คะแนนตามสัดส่วนของผลคะแนนประเมินการบริหารจัดการที่ดีในปีที่ผ่านมา (20 คะแนน) โดยให้ได้รับคะแนนประเมินตามสัดส่วน ดังนี้

คะแนนประเมินการบริหารจัดการที่ดี	คะแนนที่ได้
- มากกว่า 80 คะแนนขึ้นไป	20
- มากกว่า 75 - 80 คะแนน	18
- มากกว่า 70 - 75 คะแนน	16
- มากกว่า 65 - 70 คะแนน	14
- มากกว่า 60 - 65 คะแนน	12

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนรวมตาม (1) และ (2) รวมกันแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

ขั้นตอนการจ่ายค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

<table>
<tr>
<td>1</td>
<td>วงเงินโบนัสรวมของ อปท.=
(วงเงิน 40 % ที่คงเหลือ) x (คะแนนประเมิน)
100

* แต่ต้องไม่เกินอัตราตามข้อ 2.</td>
<td>2</td>
<td>
<table>
<tr><td>ผลการประเมิน</td><td>อัตราเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ</td></tr>
<tr><td>95 ขึ้นไป</td><td>-คนละไม่เกิน 5 เท่า (ขออนุมัติ ก.จังหวัด)</td></tr>
<tr><td>75-แต่ไม่ถึง 95</td><td>-คนละไม่เกิน 3 เท่า</td></tr>
</table>
โดยให้คณะกรรมการฯที่อปท.แต่งตั้งพิจารณาจ่ายเงินในอัตราที่ลดหลั่นกันตามผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี
</td>
</tr>
</table>

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionnary of Management) ของทอส และ คาร์โรลล์ (Tois and Carroll 1982:387) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงาน ให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

DALE S. BEACH (1725) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระทำให้คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (GOAL) หรือรางวัล (REWARD) ที่จะได้รับหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์

FRED LUTHANS (1995) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจากการที่ร่างกายและจิตใจ มีความต้องการเกิดขึ้นแล้วมีแรงผลักดัน ทำให้เกิดแรงจูงใจ แล้วทำให้เกิดการกระทำ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ดังแสดงในภาพที่ 1

NEEDS (ความต้องการ)	→	DRIVES (แรงผลัก)	→	INCENTIVES (การจูงใจ)

รูปที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ แรงผลักดัน สิ่งจูงใจ

สามารถอธิบายความหมายได้ดังนี้

1. ความต้องการ (NEEDS) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากทางร่างกายและจิตใจ มีความต้องการขึ้นมา เช่น ความต้องการมีชีวิตอยู่รอด หรือบางครั้งคนเราไม่มีเพื่อน ก็พยายามหาเพื่อนด้วยวิธีการต่างๆ เป็นต้น
2. แรงผลักดัน (DRIVES) คือ เมื่อร่างกายและจิตใจของคนเรารู้สึกว่ามีสิ่งใด สิ่งหนึ่งขาดหายไปพลังงานที่อยู่ในตัวเราก็จะขับออกมาเพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้เช่น ความต้องการน้ำและอาหาร อาการที่เกิดขึ้นมีความรู้สึกหิว กระหาย นั่นคือแรงผลักดันรูปแบบหนึ่งที่ออกมาจากร่างกาย หรือเมื่อต้องการเพื่อน จะมีแรงผลักดันให้เข้าไปสู่การเป็นสมาชิกของสังคมนั้น เป็นต้น
3. สิ่งจูงใจ (INCENTIVES) คือ สิ่งที่จูงใจขั้นสุดท้ายในการจูงใจ เมื่อร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองจากแรงผลักดันที่ได้กระทำไปนั้น ความต้องการและแรงผลักดัน

จะ ลดน้อยลง คนเราก็จะเข้าสู่สภาพปกติ เช่น ได้ดื่มน้ำ กินอาหาร และการได้มีเพื่อน ดังนั้น น้ำ อาหาร และเพื่อน ก็คือ สิ่งจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์สเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

ยงยุทธ (2547 : 131-133) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์สเบอร์ก ว่า ความ พึงพอใจในงานที่ทำ จะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความ ยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work It self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มิใช่สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์การ ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม
2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
3. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisiors ,Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
5. เงินเดือน (Salaly) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ
6. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความ มั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์การ หรือความยั่งยืนของอาชีพ
7. ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

วชรภูมิ (2552 : 172-172) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ว่า แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น คือ สิ่งที่ทำให้คนสนใจ ตื่นเต้น และพึงพอใจได้ เป็นลักษณะของรางวัลภายใน เกิดขึ้นจากตัวเนื้องานเอง ได้แก่ ความรู้สึกประสบผลสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยกย่องสรรเสริญ ความรู้สึกได้รับผิดชอบ งานที่ท้าทาย ความรู้สึกได้มีการพัฒนา ตนเอง เหล่านี้เป็นแหล่งของแรงจูงใจและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. ปัจจัยแห่งสุขลักษณะ คือ สิ่งที่จะทำให้คนไม่พอใจ ได้แก่ สิ่งภายนอกที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน นโยบายบริษัท การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน เงินเดือนและค่าจ้างต่างๆ ปัจจัยนี้เป็นแหล่งของความไม่พอใจในการทำงาน

โดย Herzberg แนะนำหัวหน้างานว่า ให้คอยตรวจสอบและจำกัดความไม่พอใจในการทำงานด้วยการเสริมสร้างปัจจัยแห่งสุขลักษณะในที่ทำงาน แต่ถ้าจะกระตุ้นให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงานจะต้องใช้ปัจจัยแห่งความพึงพอใจ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยแห่งสุขลักษณะและปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น (วชรภูมิ เบญจโอฬาร ,2552)

ความไม่พึงพอใจในงาน	ความพึงพอใจในงาน
เป็นผลมาจากสภาพการทำงาน → ปัจจัยแห่งสุขลักษณะ - สภาพแวดล้อมการทำงาน - ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน - นโยบายบริษัท - การบังคับบัญชาของหัวหน้า - ค่าจ้างและเงินเดือน สภาพการทำงานที่ไม่ดีจะสร้างความไม่พึงพอใจในงาน	เป็นผลมาจากตัวเนื้องาน → ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น - ความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงาน - ความรู้สึกที่ได้รับคำชมเชย - ความรู้สึกได้รับผิดชอบเป็นเจ้าของงาน - โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน - ความรู้สึกได้เติบโตได้พัฒนาตนเอง ตัวเนื้องานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจในงาน

2.6 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.6.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจในองค์ประกอบและสิ่งจูงใจด้านต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ โดยแสดงออกจากพฤติกรรม เช่น สายตา คำพูด ลักษณะท่าทาง เป็นต้น

2.6.2 ลักษณะของความพึงพอใจ

1) การแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด บุคคลจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และการตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยการตอบโต้กับบุคคลอื่นและสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ทำให้แต่ละคนมีประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งที่จะได้รับตอบแทนแตกต่างกัน
2) ความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริงในสถานการณ์หนึ่ง
3) ความพึงพอใจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ผันแปรได้ตามปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคคล

ในแต่ละสถานการณ์ นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่แสดงออกมาในระดับมากน้อยได้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของการประเมินสิ่งที่ได้รับจริงกับสิ่งที่คาดหวังไว้

นอกจากนี้ความพึงพอใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะถูกกำหนดจากความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยจากการพิจารณาความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและผลตอบแทนที่เขามีความรู้สึกว่าเขาควรจะได้รับแล้ว ถ้าหากผลตอบแทนที่ได้รับจริงมากกว่าผลตอบแทนที่เขาคาดว่าจะได้รับย่อมจะก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้น ซึ่งความพอใจจะมากหรือน้อยหรือไม่พึงพอใจนั้นขึ้นอยู่กับความยุติธรรมของผลตอบแทน (อัจฉรา สมสวย, 2545 : 5-6)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนี (2540) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจ พบว่า มีปัจจัยการจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสมีความก้าวหน้า นั้น บุคลากรส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง แนวโน้มมีระดับค่อนข้างดี ซึ่งแสดงว่า การบริหารงานมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จค่อนข้างสูง อันเป็นผลมาจากการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความร่วมมือ ความรักสามัคคี และ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย ผลการศึกษาปัจจัยบำรุงรักษา พบว่า มีปัจจัยบำรุงรักษาเกี่ยวกับ การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและผลตอบแทนเมื่อพิจารณาแล้วมีบุคลากรส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็น ปานกลาง แนวโน้มความพอใจค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน

2.8 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด ซึ่งจะนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังแสดงในรูปที่ 2 ดังนี้

ตัวแปรต้น → **ตัวแปรตาม**

ปัจจัยส่วนบุคคล

(1) เพศ

(2) อายุ

(3) สถานะภาพ

(4) การศึกษา

(5) รายได้

(6) ประสบการณ์

(7) ตำแหน่ง

ปัจจัยด้านการทำงาน

(8) ภาระงาน

(9) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

(10) อุปสรรคที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน

(11) วิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

→

แรงจูงใจในการได้รับค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

(1) ความพึงพอใจในการทำงาน

(2) ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

(3) ความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

รูปที่ 2.2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรหรือไม่ เขตอำเภอเมือง นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผู้ทำการศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัด สำหรับศึกษา ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัย ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 18 แห่งๆล่ะ 6 คน รวม 108 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลและหลักการมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้เฉลี่ย ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ภาระงาน ความสัมพันธ์ อุปสรรค การจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) จะพิจารณาค่าความถี่ร้อยล่ะ ส่วนหัวข้อเกี่ยวกับอายุ จะพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุต่ำสุดและ อายุสูงสุด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามใช้วัดระดับความพึงพอใจที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของการทำงานดังนี้

1. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับใด
2. หากงานที่ท่านรับผิดชอบในตำแหน่ง / หน้าที่ เกิดประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ จะทำให้ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด
3. ท่านคิดว่า การได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้เป็นพนักงานดีเด่นแห่งปี จะทำให้ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด
4. ถ้าท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้ มีความพึงพอใจในระดับใด
5. ถ้าท่านได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้นและมีอำนาจในการบริหารอย่างเต็มที่ท่านจะมีความพึงพอใจในระดับใด

6. การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือตำแหน่งให้ขั้นของท่าน ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด
7. เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับใด

ใช้มาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในแต่ละข้อคำถาม โดยนำคำถามมาแบ่งเป็นช่องเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน โดย 1. หมายความว่า ความพึงพอใจระดับน้อยสุด และ 5 หมายความว่า ความพึงพอใจระดับมากที่สุด จากนั้นนำคะแนนจากผู้ตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย โดยเกณฑ์การประเมินผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละ ระดับดังนี้

ตารางที่ 3. 1 การจัดระดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน

ค่าเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ น้อยที่สุด

แบบสอบถามใช้วัดระดับทัศนคติที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้กำหนดกฎเกณฑ์ในการคำนวณโดยใช้ประสิทธิภาพของปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ ในแต่ล่ะคำถาม แบ่งเป็นช่องเท่าๆกัน ตั้งแต่ 1- 100 คะแนน โดย 1 คะแนนคือ 0 – 20 หมายความว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีที่ผ่านมา ควรปรับปรุง 2 คะแนนคือ 21 – 40 หมายความว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีที่ผ่านมา พอใช้ 3 คะแนนคือ 41 – 60 หมายความว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีที่ผ่านมา ปานกลาง 4 คะแนนคือ 61 – 80 หมายความว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีที่ผ่านมา ดี และ 5 คะแนนคือ 81 – 100 หมายความว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีที่ผ่านมา ดีมาก จากนั้นนำคะแนนจากผู้ตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย โดยเกณฑ์การประเมินผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับดังนี้

ตารางที่ 3.2 การจัดระดับค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีที่ผ่านมา

ค่าเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในระดับ ดีมาก
ค่าเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในระดับ ดี
ค่าเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในระดับ น้อยที่สุด

แบบสอบถามใช้วัดระดับทัศนคติที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีต่อไป ผู้วิจัยได้กำหนดกฎเกณฑ์ในการคำนวณโดยใช้ประสิทธิภาพปัจจุบันมาเป็นเกณฑ์ หากปีต่อไปประสิทธิภาพคงที่ จะกำหนดให้ผลต่างปีถัดไปกับปีปัจจุบันเป็นศูนย์ แต่หากปีถัดไปประสิทธิภาพลดลงผลต่างจะติดลบ (-10%) ลดลงเล็กน้อย (-20%) ลดลงมาก แต่ถ้าปีถัดไปประสิทธิภาพสูงขึ้นผลต่างจะเป็นบวก (+10%) เพิ่มขึ้น (+20%) เพิ่มขึ้นมาก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ 1 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป ลดลงมาก 2 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป ลดลง 3 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป คงที่ 4 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป เพิ่มขึ้น และ 5 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป เพิ่มขึ้นมาก จากนั้นนำคะแนนจากผู้ตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย โดยเกณฑ์การประเมินผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.3 การจัดระดับค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีต่อไป

ค่าเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป เพิ่มขึ้นมาก
ค่าเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป เพิ่มขึ้น
ค่าเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป คงที่
ค่าเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป ลดลง
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป ลดลงมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามใช้วัดระดับทัศนคติเกี่ยวกับความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ใช้มาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในแต่ล่ะข้อคำถาม โดยนำคำถามมาแบ่งเป็นช่องเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน โดย 1. หมายความว่า ความพึงพอใจระดับน้อยสุด และ 5 หมายความว่า ความพึงพอใจระดับมากที่สุด จากนั้นนำคะแนนจากผู้ตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย โดยเกณฑ์การประเมินผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับดังนี้

ตารางที่ 3.4 ระดับความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)

ค่าเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะในการรับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง โดยการส่งแบบสอบถามไปยังประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา จำนวน 108 คน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการรวบรวมข้อมูลพร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS มาหาค่าทางสถิติ คือค่าความถี่ ค่าร้อยล่ะ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุสูงสุด อายุต่ำสุด รวมถึงนำข้อเสนอแนะที่ได้มาเป็นข้อมูลในการสรุปผลการทำวิจัย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมตามแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุต่ำสุดและอายุสูงสุด ผลการศึกษาที่ได้นำเสนอในรูปตาราง และความเรียง โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ รวมถึงหาค่าอายุต่ำสุดและอายุสูงสุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) เพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.10 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 38.90 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
ชาย	42	38.90	2
หญิง	66	61.10	1
รวม	**108**	**100.00**	

2) อายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุโดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุสูงสุด และ อายุต่ำสุด ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุเฉลี่ย 34.50 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.11 โดยผู้มีอายุสูงสุดมีอายุ 49 ปี และผู้อายุต่ำที่สุดอายุ 22 ปี รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุสูงสุด และอายุต่ำสุด ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ

$\overline{X}$	S.D.	อายุสูงสุด (ปี)	อายุต่ำสุด (ปี)
34.50	6.11	49	22

3) สถานภาพสมรส

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสมรสแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.20 รองลงมามีสถานภาพโสด ร้อยละ 46.30 และอยู่ในสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก ร้อยละ 6.50 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
โสด	50	46.30	2
สมรส	51	47.20	1
หม้าย/หย่า/แยก	7	6.50	3
อื่นๆ	0	0.00	4
รวม	**108**	**100.00**	

4) การศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 84.30 รองลงมาจบการศึกษาระดับ

ปวช./ปวส. ร้อยละ 9.30 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 3.70 และอื่นๆ (จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 2.8 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา

การศึกษา	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
มัธยมศึกษา	4	3.70	3
ปวช./ปวส.	10	9.30	2
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	91	84.30	1
อื่นๆ (ปริญญาโท)	3	2.80	4
รวม	**108**	**100.00**	

5) รายได้เฉลี่ย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท และ 10,001 – 15,000 บาท เท่ากัน โดยคิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมามีรายได้เฉลี่ย 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 16.70 และมีรายได้เฉลี่ย 20,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 3.70 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้เฉลี่ย

รายได้เฉลี่ย	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
5,000 – 10,000 บาท	43	39.80	1
10,001 – 15,000 บาท	43	39.80	1
15,001 – 20,000 บาท	18	16.70	2
20,001 บาท ขึ้นไป	4	3.70	3
รวม	**108**	**100.00**	

6) ประสบการณ์การทำงาน (ระยะเวลาทำงาน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมามี

ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 31.50 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 26.90 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 2 ปี ร้อยละ 4.6 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
ต่ำกว่า 2 ปี	5	4.60	4
2 – 5 ปี	40	37.00	1
6 – 10 ปี	34	31.50	2
มากกว่า 10 ปี	29	26.90	3
รวม	**108**	**100.00**	

7) ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 84.30 และอยู่ในระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 15.70 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
ระดับนักบริหาร	17	15.70	2
ระดับปฏิบัติการ	91	84.30	1
รวม	**108**	**100.00**	

8) การงานที่รับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการงานที่รับผิดชอบแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการงานที่รับผิดชอบที่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมามีการงานที่รับผิดชอบหนักเกินไป ร้อยละ 21.30 และมีการงานที่รับผิดชอบน้อยเกินไป ร้อยละ 3.70 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการงานที่รับผิดชอบ

การงานที่รับผิดชอบ	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
น้อยเกินไป	4	3.70	3
เหมาะสม	81	75.00	1
หนักเกินไป	23	21.30	2
รวม	**108**	**100.00**	

9) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในที่ทำงานแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในที่ทำงานดี คิดเป็นร้อยละ 92.60 และความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่ดี ร้อยละ 7.40 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
ไม่ดี	8	7.40	2
ดี	100	92.60	1
รวม	**108**	**100.00**	

10) อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 74.10 มีอุปสรรคในการทำงานมาก ร้อยละ 19.40 และไม่มีอุปสรรคในการทำงาน ร้อยละ 6.50 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน

อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
ไม่มี	7	6.50	3
มีเล็กน้อย	80	74.10	1
มีมาก	21	19.40	2
รวม	**108**	**100.00**	

11) วิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) แล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าวิธีการจ่ายเงินโบนัสเป็นไปตามระเบียบกำหนด คิดเป็นร้อยละ 82.40 และ ร้อยละ 17.60 เห็นว่ามีหลักการอื่นเพิ่มเติมมากกว่าที่ระเบียบกำหนด รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

วิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
ตามที่ระเบียบกำหนด	89	82.40	1
มีหลักการอื่นเพิ่มเติมมากกว่าที่ระเบียบกำหนด	19	17.60	2
รวม	**108**	**100.00**	

4.2 ทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 108 คน แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.12 - 4.14

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับใด	3.87	0.66	พึงพอใจมาก	5
2. หากงานที่ท่านรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่เกิดประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้จะทำให้ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด	4.25	0.69	พึงพอใจมาก	1
3. ท่านคิดว่าการได้รับการยกย่องการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้เป็นพนักงานดีเด่นแห่งปี จะทำให้ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด	3.90	0.85	พึงพอใจมาก	4
4. ถ้าท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้มีความพึงพอใจระดับใด	4.02	0.72	พึงพอใจมาก	2
5. ถ้าท่านได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้นและมีอำนาจในการบริหารงานอย่างเต็มที่ท่านจะมีความพึงพอใจระดับใด	3.95	0.70	พึงพอใจมาก	3
6. การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งของท่านท่านมีความพึงพอใจในระดับใด	3.52	0.99	พึงพอใจมาก	7
7. เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานระดับใด	3.69	0.96	พึงพอใจมาก	6
ภาพรวม	**3.89**	**0.80**	พึงพอใจมาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสรุปผลได้ดังนี้

เกิดความพึงพอใจเมื่องานที่รับผิดชอบในหน้าที่เกิดประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.25 รองลงมา คือ เกิดความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เกิดความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้นและมีอำนาจในการบริหารงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เกิดความพึงพอใจในการได้รับการยกย่องการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้เป็นพนักงานดีเด่นแห่ง ปีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เกิดความพึงพอใจการทำงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการ

ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

จากค่าเฉลี่ย ของแต่ล่ะคำถามของแบบสอบถาม ได้แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในเรื่องของการเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) อยู่ในรูปของผลตอบแทนในรูปของตัวเงินจะอยู่ในอันดับสุดท้ายตามลำดับ ส่วนที่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับต้นๆ คือ ลักษณะของงานที่ทำ เช่น งานที่รับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่เกิดประสพผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้เป็นต้น

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมา

ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านคิดว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับใด	3.62	0.71	ประสิทธิภาพการทำงานดี

จากตารางที่ 4.13 พบว่าในรอบปีที่ผ่านมาผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีต่อไป

ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีต่อไป	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านคิดว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีต่อไปอยู่ในระดับใด	3.58	0.77	ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

จากตารางที่ 4.14 ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าในปีต่อไปประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรจะเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 โดยใช้ประสิทธิในปีที่ผ่านมาเป็นหลักในการประเมิน

4.3 ความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 108 คน แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

ความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความพึงพอใจในระดับใดในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ในปีที่ผ่านมา	3.45	0.86	พึงพอใจปานกลาง	2
2. การได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ของท่านในปีที่ผ่านมาจะเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานในปีต่อไปอยู่ในระดับใด	3.54	0.88	พึงพอใจมาก	1
3. ถ้าท่านพบปัญหาและอุปสรรคในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ท่านจะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	3.07	0.75	พึงพอใจปานกลาง	3
ภาพรวม	**3.35**	**0.83**	พึงพอใจปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสรุปผลได้ดังนี้

การได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ของท่านในปีที่ผ่านมาจะเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานในปีต่อไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.54 รองลงมา คือ พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ในปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพบปัญหาและอุปสรรคในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

4.4 ข้อเสนอแนะในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ข้อเสนอแนะในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา หลายท่านได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในการได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ไว้หลายข้อ โดยสามารถรวบรวมเป็นหมวดหมู่ที่คล้ายคลึงกัน ได้ดังนี้

1. โบนัสถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงาน แต่เนื่องจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งแตกต่างกันทำให้ความสามารถ

ในการจ่ายโบนัสไม่เท่ากันเกิดความเหลื่อมล้ำจึงควรมีการกำหนดค่าตอบแทนโบนัสที่ชัดเจนกว่านี้โดยควรมีการกำหนดให้ได้รับเท่ากัน

2. การจ่ายเงินโบนัสควรยึดหลักความเป็นธรรมให้มาก
3. หน่วยงานที่ทำการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรับโบนัส เช่น อำเภอ ท้องถิ่นจังหวัด ควรมีมาตรฐานในการตรวจประเมินที่เหมือนกันและยึดระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกันในแต่ละแห่ง
4. ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรับโบนัส ให้มีความชัดเจนมากกว่าในปัจจุบัน
5. โบนัสอาจถือได้ว่าเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานแต่โดยแท้จริงแล้วการทำงานอย่างมีความสุขสำคัญยิ่งกว่าการได้รับโบนัส จึงควรมีส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข
6. การจ่ายเงินโบนัสควรยึดระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปเป็นแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ให้สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานขององค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 108 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ อายุต่ำสุด อายุสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.10) โดยมีอายุเฉลี่ย 34.50 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 47.20) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 84.30) มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท/เดือน เท่ากับ รายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 39.80) มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 2-5 ปี (ร้อยละ 37.00)มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6-10 ปี (ร้อยละ 31.50) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 84.30) มีงานที่รับผิดชอบเหมาะสม (ร้อยละ 75.00) มีความสัมพันธ์ในที่ทำงานดี (ร้อยละ 92.60) โดยมีอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานเล็กน้อย (ร้อยละ 74.10) และส่วนใหญ่เห็นว่าวิธีการจ่ายเงินโบนัสเป็นไปตามระเบียบกำหนด (ร้อยละ 82.40)
2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจสูงสุดเมื่องานที่รับผิดชอบในหน้าที่เกิดประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งใจ และมีความพึงพอใจต่ำสุดในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งของตน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และให้ความเห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 การได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษในปีที่ผ่านมาจะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปีต่อไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.54 และการพบปัญหาและอุปสรรคในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.07

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบในหน้าที่ ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ในระดับที่หนึ่ง และให้ความสำคัญกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร จะเห็นได้ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา แล้วสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับประสิทธิภาพการทำงานดี และประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีต่อไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยใช้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์

ด้านความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีความพึงพอใจระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.34

จากการพิจารณาทั้ง 3 ด้านไม่ปรากฏผลไปในทิศทางเดียวกัน คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความพึงพอใจมาก และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมา และในรอบปีที่ต่อไป มีผลไปในทางที่ดีและเพิ่มขึ้นตามลำดับ แต่ความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้นโดยเมื่อพิจารณาในส่วนของข้อเสนอแนะ ทำให้ทราบว่าการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรดีขึ้นจริง แต่เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) อาจสืบเนื่องมาจาก ขาดความเป็นธรรม และการจ่ายเงินที่เป็นไปตามระเบียบ หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ขาดมาตรฐานของหน่วยงานที่มีหน้าที่ ประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ผลจากการศึกษาด้านความพึงพอใจการทำงานขององค์กรกลับพบว่า ผลตอบแทนในรูปของการเลื่อนขั้นและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ไม่ได้เป็นประเด็นหลักในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเลย เพราะจะอยู่ในสัดส่วนสุดท้าย แต่บุคลากรขององค์กร มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านที่เป็นนามธรรม ความประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้การได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทายและต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้น การได้รับการยกย่องนับถือ และ ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบอยู่ แสดงว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึก มากกว่าผลตอบแทนที่อยู่ในรูปแบบของตัวเงินจากการอภิปรายผลทั้งหมดในข้างต้นทำให้เราสามารถทำการวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

1) การที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขต อำเภอเมืองฯ จ.นครราชสีมา มีความพึงพอใจในการรับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมค่าเฉลี่ย 3.35 ระดับความพึงพอใจปานกลางนั้น ซึ่งความเป็นจริงควรจะเป็นระดับความพึงพอใจมาก เพราะว่าระดับความพึงพอใจการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งจะส่งผลประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรดี และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้นในปีต่อไป อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนได้รับผลกระทบจากการได้รับเงิน(โบนัส) ซึ่งดูได้จากการแสดงค่าความถี่และร้อยละ ของวิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ที่มีหลักการอื่นเพิ่มมากกว่าที่ระเบียบกำหนด ผลการวิเคราะห์ซึ่งมีค่าร้อยละที่ 17.60 และในข้อเสนอแนะของการได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ได้สะท้อนถึงปัญหาที่เกิดขึ้นคือมีการใช้หลักเกณฑ์อื่นนอกเหนือจากระเบียบหนังสือสั่งการความไม่โปร่งใสมาตรฐานของหน่วยงานและการประเมินไม่มีทิศทางไปในแนวเดียวกันและข้อจำกัดทางด้านงบประมาณของแต่ละ อบต.ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ควรได้รับการป้องกันและแก้ไขจากองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป
2) จากตารางแสดงความถี่และร้อยละของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 84.30 และอยู่ในระดับบริการคิดเป็นร้อยละ 15.70 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)และผลการวิเคราะห์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และข้อเสนอแนะการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ที่ได้

สะท้อนถึงปัญหาที่เกิดขึ้นผู้ที่ได้รับผลกระทบในเรื่องนี้คือบุคลากรระดับปฏิบัติการเป็นส่วนมาก

3) จากตารางแสดงความถี่และร้อยละตามการงานที่รับผิดชอบ ได้ผลการวิเคราะห์คือผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับผิดชอบที่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมามีการงานที่รับผิดชอบหนักเกินไป ร้อยละ 21.30 และมีการงานที่รับผิดชอบน้อยเกินไปร้อยละ 3.70 ทำให้สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ผู้ที่แสดงความไม่พอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) จะเป็นบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถามที่รับผิดชอบหนักเกินไป

4) จากตารางแสดงความถี่และร้อยละ ตามความสัมพันธ์ในการทำงานดีผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีคิดเป็นร้อยละ 92.60 และความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่ดี ร้อยละ 7.40 ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นบุคลากรที่ให้ข้อมูลในการสะท้อนปัญหาในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ที่มีวิธีการจ่ายเงินมีหลักการอื่นเพิ่มเติมมากกว่าระเบียบที่กำหนด

5) ตารางแสดงความถี่และร้อยละ ตามอุปสรรคที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานเล็กน้อยคิดเป็นร้อยละ 74.10 มีอุปสรรคในการทำงานมาก ร้อยละ 19.40 และไม่มีอุปสรรคในการทำงาน ร้อยละ 6.50 ได้สะท้อนให้เห็นปัญหาของความไม่เป็นธรรมและความไม่เท่าเทียมของการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) เป็นกลุ่มบุคคลที่มีอุปสรรคในการทำงานมากมากกว่ากลุ่มบุคคลอื่นๆ

6) ตารางแสดงความถี่เกี่ยวกับรายได้เฉลี่ยได้ผลการวิเคราะห์คือผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 5,000-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาทเท่ากันโดยคิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมามีรายได้เฉลี่ย 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 16.70 และมีรายได้เฉลี่ย 20,001 ขึ้นไปร้อยละ 3.70 ซึ่งผู้ที่ได้รับผลกระทบการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมคือผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 5,000-10,000 และ 10,001-15,000 บาท ส่วนผู้ที่ไม่น่าได้รับผลกระทบในเรื่องนี้มากนักเป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 20,001 บาทขึ้นไป เพราะว่าเป็นรายได้ค่อนข้างสูง จะทำให้เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)สูงขึ้นตามอัตราของรายได้

5.3 ข้อเสนอแนะตามผลการศึกษา

จากผลการศึกษา เพื่อให้ปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) สามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร จนเป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อองค์กรอย่างสูงสุด จึงควรมีการปรับปรุงรายละเอียดดังนี้

1) ควรมีการสร้างมาตรฐานให้กับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในด้านความการประสานผลงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ขอรับเงินค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ให้มีความถูกต้องและความชัดเจนของผลงานที่ขอรับการประเมิน
2) การที่จะให้เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) นั้น สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรที่ได้รับทุกคน มีความเป็นไปไม่ได้ในความเป็นจริงแต่ควรเพิ่มหลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม,หลักคุณธรรม,หลักความโปร่งใส,หลักการมีส่วนร่วม,หลักความรับผิดชอบ,หลักความคุ้มค่า เข้ามาควบคุมอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความถูกต้องและความมั่นใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ให้แก่บุคลากรองค์กรท้องถิ่น
3) ควรมีการปรับปรุงแก้ไขทางด้านกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการไม่ได้รับความเป็นธรรมในการรับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)ให้มีบทลงโทษที่ชัดเจนกับการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ที่มีหลักการอื่นเพิ่มเติมมากกว่าที่ระเบียบกำหนดไว้
4) เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์สเบอร์กที่เป็นปัจจัยสุขอนามัยซึ่งไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ฉะนั้นแล้วการทำงานที่จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรสูงขึ้นควรเป็นปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงาน,การได้รับการยกย่องนับถือ,งานที่ท้าทายความสามารถ,แสดงความคิดสร้างสรรค์,ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานและองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนและให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นหลักใหญ่ในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

ชูวงศ์ ฉายะบุตร . (2539).**แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น** (ออนไลน์). ได้จาก http://www.onec.go.th/publication/4010003/p0201.html

ดร.วชรภูมิ เบญจโอฬาร . (2552) **การบริหารงานก่อสร้าง.** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์.

ยงยุทธ เกษสาคร . (2547) **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.** พิมพ์ครั้งที่6.นนทบุรี สำนักพิมพ์ ปัณณรัชต์

อัจฉรา สมสวย (2545). **ความพึงพอใจของสมาชิกต่อการส่งเสริมและการให้บริการของสหกรณ์การเกษตรเมืองขอนแก่น จำกัด.** วิทยานิพนต์ วท.ม. (ส่งเสริมการเกษตร),บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Dales s. Beach.(1965). **Personnel Management And People At Work.** New York : The Mcmilian

Fred Luthans (1995) **Organizational Behavior** SeventhEditon. Singapore.Mcgra W – Hill Book Co.

กฎหมายระเบียบพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (ออนไลน์). ได้จาก http://www.thailocaladmin.go.th/servlet/LawServlet?regType=1

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อผลการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรหรือไม่ เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

เพื่อนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางและเสนอแนะในการพิจารณาประกอบการแก้ไขในอนาคต

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงของตัวท่านเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพในการวิเคราะห์ผลต่อไป

แบบสอบถามนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะในการรับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายชูยศ ศรีวรขันธ์
นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผู้ทำการศึกษาวิจัย

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หน้าข้อความตรงตามความเป็นจริงหรือที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุด

หน่วยงาน.....

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2.อายุ.....ปี

3.สถานภาพสมรส

☐ โสด ☐ สมรส

☐ หม้าย / หย่า / แยก ☐ อื่นๆ ระบุ.....

4.การศึกษา

☐ มัธยมศึกษา ☐ ปวช./ปวส.

☐ ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า ☐ อื่นๆ ระบุ.....

5.รายได้เฉลี่ยของท่าน (บาท/เดือน)

☐ 5,000-10,000 บาท ☐ 10,001-15,000 บาท

☐ 15,001-20,000 บาท ☐ 20,001- บาทขึ้นไป

6.ประสบการณ์การทำงานของท่าน (ระยะเวลาการทำงาน)

☐ ต่ำกว่า 2 ปี ☐ 2-5 ปี

☐ 6-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี

7.ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

☐ ระดับนักบริหาร

☐ ระดับปฏิบัติการ

8. การงานที่รับผิดชอบ

☐ น้อยเกินไป ☐ เหมาะสม ☐ หนักเกินไป

9.ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

☐ ดี ☐ ไม่ดี

10.อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน

☐ ไม่มี ☐ มีเล็กน้อย ☐ มีมาก

11.วิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

☐ ตามระเบียบที่กำหนด ☐ มีหลักการอื่นเพิ่มเติมมากกว่าที่ระเบียบกำหนด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่เว้นไว้ให้ตรงทัศนคติของท่าน

ความพึงพอใจเกี่ยวกับการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับใด					
2. หากงานที่ท่านรับผิดชอบในตำแหน่ง / หน้าที่ เกิดประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ จะทำให้ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด					
3. ท่านคิดว่า การได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้เป็นพนักงานดีเด่นแห่งปี จะทำให้ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด					
4.ถ้าท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้ มีความพึงพอใจในระดับใด					
5. ถ้าท่านได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้นและมีอำนาจในการบริหารอย่างเต็มที่ท่านจะมีความพึงพอใจในระดับใด					
6. การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือตำแหน่งให้ขั้นของท่าน ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด					
7. เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับใด					

ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร	ระดับคะแนนการเพิ่มประสิทธิภาพ				
	81-100 ดีมาก	61-80 ดี	41-60 ปานกลาง	21-40 พอใช้	0-20 ควรปรับปรุง
1.ท่านคิดว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับใด					
	เปอร์เซ็นต์ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร				
	+20% เพิ่มขึ้นมาก	+10% เพิ่มขึ้น	0% คงที่	-10% ลดลง	-20% ลดลงมาก
2.ท่านคิดว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรของท่านในปีต่อไปอยู่ในระดับใด					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่เว้นไว้ให้ตรงทัศนคติของท่าน

ความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความพึงพอใจในระดับใดในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ในปีที่ผ่านมา					
2. การได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)ของท่านในปีที่ผ่านมาจะเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานในปีต่อไปอยู่ในระดับใด					
3.ถ้าท่านพบปัญหาและอุปสรรคในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ท่านจะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะในการรับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขั้นตอนการจ่ายค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ้น

อปท.ที่ผ่านการประเมิน การบริหารจัดการที่ดี ของ สถ. ในปีงบประมาณ ที่แล้วมา

→ เสนอ ก. จังหวัดเพื่อขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมโครงการ / กิจกรรม 1 อย่าง

→ อปท.สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและรายงานผลการปฏิบัติงานต่อ ก. จังหวัดพร้อมแสดงรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างฯ

→ ก. จังหวัดแต่งตั้งคณะอนุกรรมการฯ ไปทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน

→ คณะอนุกรรมการฯ รายงานผลการประเมินให้ ก. จังหวัดเห็นชอบ (คะแนน 75% = ผ่าน)

→ คณะกรรมการฯ ที่อปท. แต่งตั้งพิจารณากำหนดวงเงินและจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ

→ อปท.จัดส่งคำสั่งให้จังหวัดและจังหวัดสรุปรายงานสำนักงาน ก.จ..ก.ท. และ ก.อบต

1	<u>วงเงินโบนัสรวมของ อปท.=</u> <u>(วงเงิน 40 % ที่คงเหลือ) x (คะแนนประเมิน)</u> 100 * แต่ต้องไม่เกินอัตราตามข้อ 2. →	2	

ผลการประเมิน	อัตราเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ
95 ขึ้นไป	-คนล่ะไม่เกิน 5 เท่า (ขออนุมัติ ก. จังหวัด)
75-แต่ไม่ถึง 95	-คนล่ะไม่เกิน 3 เท่า

โดยให้คณะกรรมการฯที่ อปท.แต่งตั้งพิจารณาจ่ายเงินในอัตราที่ลดหลั่นกันตามผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี

ประวัติผู้เขียน

นายชูยศ ศรีวรขันธ์ เกิดเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2513 ที่เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครฯ สถานที่อยู่ปัจจุบัน 7 ซอยมิตรภาพ 13 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครราชสีมา ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง7 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไชยมงคล อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครราชสีมา ด้านการศึกษาจบการศึกษาชั้น ประถมศึกษาปีที่6 โรงเรียนตั้งตรงจิตวิทยา อำเภอเมืองฯ จังหวัดยโสธร ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมเลิงนกทา อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมาอำเภอเมืองฯจังหวัดนครราชสีมา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช